

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka kesimpulan penelitian adalah:

1. Kinerja pegawai secara umum berada dalam kategori cukup baik, ditinjau dari lima indikator teori Wirawan, yaitu keterampilan kerja, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, dan kerja sama. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi, terutama pada kegiatan besar. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya pada keterampilan teknis (penguasaan teknologi informasi) dan kemampuan konseptual.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor individu, organisasi, lingkungan kerja, dan pelatihan. Faktor individu berupa keterampilan, motivasi, dan prakarsa; faktor organisasi terkait budaya birokrasi, sistem penghargaan, dan pembagian tugas; faktor lingkungan berupa sarana prasarana dan dukungan pimpinan; serta faktor pelatihan yang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi teknis dan strategis.
3. Upaya peningkatan kinerja pegawai telah dilakukan, seperti pelatihan teknis terbatas, penguatan disiplin melalui absensi digital, serta peningkatan koordinasi saat kegiatan besar. Namun demikian, upaya tersebut masih perlu ditingkatkan dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, misalnya melalui sistem evaluasi kinerja berbasis indikator individu, pembentukan forum inovasi, serta pemberian reward and punishment yang adil dan transparan.

## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelatihan keterampilan teknis dan strategis secara berkelanjutan, terutama terkait penggunaan teknologi informasi, pengelolaan administrasi digital, serta kemampuan analitis untuk mendukung perencanaan program yang lebih efektif.
2. Mengoptimalkan sistem manajemen kinerja, dengan menetapkan indikator kinerja individu yang jelas dan terukur, serta melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin dan objektif.
3. Membangun budaya kerja inovatif dan partisipatif, dengan membentuk forum gagasan pegawai sebagai wadah untuk menyampaikan ide dan inovasi, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan prakarsa dan kreativitas.
4. Memperkuat koordinasi dan kerja sama lintas bidang, melalui rapat koordinasi rutin, kegiatan team building, dan mekanisme komunikasi formal maupun informal agar tercipta sinergi yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
5. Meningkatkan kedisiplinan administrasi dan pelaporan, dengan memperketat pengawasan, memberikan sanksi yang tegas dan adil bagi pelanggaran, serta menanamkan kedisiplinan sebagai bagian dari etos kerja dan budaya organisasi.